

EMMANUEL MOREIRA

**ASPECTOS DA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL : UMA INTRODUÇÃO AO
ESTUDO DA LEGITIMIDADE PROCESSUAL DAS CENTRAIS SINDICAIS**

CURITIBA

2008

EMMANUEL MOREIRA

**ASPECTOS DA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL : UMA INTRODUÇÃO AO
ESTUDO DA LEGITIMIDADE PROCESSUAL DAS CENTRAIS SINDICAIS**

Monografia apresentada como requisito
parcial à obtenção do grau de bacharel em
Direito, Setor de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal do Paraná.

**Orientador: Prof. Rodrigo Abagge
Santiago**

CURITIBA

2008

TERMO DE APROVAÇÃO

EMMANUEL MOREIRA

ASPECTOS DA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL: UMA INTRODUÇÃO AO ESTUDO DA LEGITIMIDADE PROCESSUAL DAS CENTRAIS SINDICAIS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



RODRIGO ABAGGE SANTIAGO
Orientador



WILSON RAMOS FILHO
Primeiro Membro

Segundo Membro

Aos meus irmãos Marlus, Mauricio e Lenara. Também à minha avó Maria e à minha mãe Ivone (*in memoriam*), sem os quais eu nunca teria conseguido chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Rodrigo Abagge Santiago, por ter aceitado ser meu orientador e pelos valiosos conselhos. Ao meu colega Carlos Martins, pelas profícuas discussões que tivemos a respeito do Direito. Ao escritório de advocacia Pereira & Campos Pereira, por ter me aceitado como estagiário no ano de 2008. Todos tiveram fundamental importância para o êxito da presente monografia.

RESUMO

A compreensão da problemática apresentada se dá a partir da exposição da evolução do conceito de direito de associação, do qual decorreu o direito de organização sindical.

Abordar a história dos sindicatos é fundamental, pois demonstra a formação da estrutura vertical em que atualmente se organizam os órgãos representativos de trabalhadores. Também o é compreender que tais órgãos sempre estiveram ligados ao Estado, desde seu nascimento.

Teríamos, portanto, os sindicatos, na base, as federações, confederações e centrais sindicais, formando o sistema confederativo. Nome que ainda se mantém, em que pese as centrais, entes políticos que já atuavam no plano nacional, terem sido legalmente reconhecidas com o advento da Lei 11.648/2008.

A atuação dos sindicatos na luta pelos direitos dos trabalhadores através das negociações coletivas também é importante para que se faça a distinção entre as funções que cabem aos sindicatos e as que cabem aos entes que se situam acima deles na escala confederativa, mormente as funções das centrais sindicais.

É possível perceber que a Constituição Federal de 1988 atribui aos sindicatos três funções básicas. Obrigatoriamente terão de atuar nas negociações coletivas e também defenderem os interesses coletivos ou individuais da categoria em dois âmbitos, judicial e administrativo. O mesmo diploma também prevê o sistema confederativo, presumindo-se a existência de confederações, mas nada falam acerca das centrais, entes que, regulados infraconstitucionalmente, se equiparam às confederações sindicais no rol de legitimados a proporem ações diretas de inconstitucionalidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 – OS SINDICATOS NO BRASIL.....	9
1.1 A Estrutura Sindical: Uma breve perspectiva sobre o direito de associação.....	9
1.2 A evolução histórica dos sindicatos no Brasil.....	12
1.3 O sistema confederativo.....	17
2 – A QUESTÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS.....	21
2.1 Sobre as negociações coletivas.....	21
2.2 As centrais sindicais.....	25
2.3 Legitimação extraordinária.....	29
2.4 Ação Direta de Inconstitucionalidade e as centrais sindicais.....	32
CONCLUSÃO.....	37
ANEXO – LEGISLAÇÕES CITADAS.....	39
Lei nº 9.868, de 10 de novembro de 1999.....	39
Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

INTRODUÇÃO

Apresenta-se, aqui, estudo sobre o tema denominado “Aspectos da Estrutura Sindical no Brasil: Uma Introdução ao Estudo da Legitimidade Processual das Centrais Sindicais”.

As centrais sindicais, que atuavam como órgãos de cúpula do sindicalismo interno, não podiam exercer a representatividade fática que detinham, pois não eram reconhecidos como entes sindicais pelo ordenamento jurídico interno, dado a inabilidade de definir a sua natureza, presente não só na doutrina, mas também na jurisprudência.

O objetivo da pesquisa é, pois, mostrar que as centrais sindicais podem agir legitimamente no sistema jurídico, mormente nas ações diretas de inconstitucionalidade. A restrição do tema se deve ao fato de que essa faculdade se dá a partir de uma construção do conceito de “entidade de classe de âmbito nacional”, baseado na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

O início do trabalho se deu através de um apanhado histórico acerca do surgimento das associações e do direito de associação nos sistemas legais, tudo a fim de dar subsídio ao leitor para a compreensão do tema. Após, foi realizada uma abordagem histórica da evolução do direito de associação sindical no Brasil, mostrando o importante papel dos sindicatos no que tange a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Foi escrito sobre a organização sindical vertical adotada no Brasil, ou seja, sobre o sistema confederativo, previsto constitucionalmente, que prevê a existência das confederações, federações e sindicatos.

Foi exposta a noção de categoria profissional e categoria econômica, foi escrito sobre o princípio da unicidade sindical, que, em resumo, significa a proibição de mais de um sindicato em uma mesma base territorial.

Na introdução da segunda parte desta monografia tratou-se sobre os conflitos coletivos de trabalho e seus desdobramentos, os acordos coletivos e as negociações coletivas. Os Acordos Coletivos de Trabalho, que contém normas aplicáveis aos trabalhadores no âmbito de uma dada empresa, são considerados mais específicos, portanto. As Convenções Coletivas de Trabalho, mais amplas, são

aplicáveis a toda uma categoria profissional. Nessa esteira foi rapidamente discorrido sobre a controvérsia existente entre as leis, acordos e convenções coletivas.

Tecidas tais considerações iniciais, passou-se a analisar a figura das centrais sindicais e a Lei 11.648/2008.

Foi comentado sobre a questão da substituição processual, a legitimação extraordinária que os sindicatos detêm em se tratando de representação judicial e, por fim, passou-se a discutir a questão das ações diretas de inconstitucionalidade.

Toda a obra foi destinada a demonstrar a idéia de evolução dos sindicatos ao longo do tempo, fazendo surgir a figura das centrais sindicais, que tem um importante papel no Estado Democrático de Direito em que atualmente vivemos, revelado pela faculdade de serem capazes de propor ações diretas de inconstitucionalidade.

1 – OS SINDICATOS NO BRASIL

1.1 – A ESTRUTURA SINDICAL: UMA BREVE PERSPECTIVA SOBRE O DIREITO DE ASSOCIAÇÃO

A fim de delimitar a amplitude do presente estudo, a primeira parte focará na estrutura dos entes sindicais e em algumas de suas funções. Os sindicatos, que atualmente têm previsão constitucional, assumiram a função de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais, da categoria, não só em questões administrativas, mas também judiciais.

Sobre a origem dos sindicatos, explica Segadas Vianna que

[...] em época não exatamente determinada, mas que, segundo Levasseur, foi entre os séculos XII e XIII [...] que surgiram as corporações [...]. Apoiadas pela Igreja, pois tinham finalidades também religiosas, as corporações faziam do seu monopólio um meio de exploração dos trabalhadores e, para isso, os mestres obtinham o apoio das autoridades porque se encarregavam de arrecadar os impostos e pagavam em grandes quantias pela obtenção dos privilégios. [...]. Mas não só na França e na Inglaterra o sistema das corporações dominava. Elas existiam também na Alemanha, na Itália e na Espanha. Nesse último país, sua organização tinha características marcantes: “Os manuais de Bem Abdum e Al Sagati nos ensinam que os artesãos hispano-muçulmanos estavam grupados em corporações de ofício, ou grêmios, dirigidos por um síndico [...]

Ensina Mozart Victor Russomano¹ que “o período feudal da Idade Média, politicamente, foi marcado pelas guerras; [...]. Não havia, por isso, nessas condições, oportunidade para o desenvolvimento de qualquer espírito associativo entre os exercentes das profissões na época. [...]”.

Esse autor explica que no século XII, notou-se sensível modificação do espírito da Idade Média, através do reflorescimento das artes e dos ofícios. Como não poderia deixar de ser, nesse instante começaram a aparecer novas associações profissionais, que, pela primeira vez, não possuíam natureza e finalidades místicas.

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense. 1995. pp. 11/12.

Diferentemente da posição adotada por Segadas Vianna, Victor Mozart Russomano² entende que existiram algumas exceções históricas quanto a existência de agrupamentos sem fins religiosos, principalmente na França e na Espanha. Explica que existiam as irmandades francesas e as confrarias espanholas, que conservaram características religiosas em consequência das tradições locais de povos católicos e, inclusive, do sistema econômico nacional daqueles países, que era predominantemente agrário e, por isso, estimulava a conservação dos velhos estilos associativos. Fora dessas exceções, os novos órgãos que começaram a surgir na Itália e, logo depois, se estenderam por toda a Europa Ocidental, inclusive na França e na Espanha, se apresentaram como associações laicas, sob a famosa denominação: corporações.

Ainda na Idade Média, Mozart Victor Russomano:

“houve a chamada revolução municipalista, de que redundaram numerosas cidades, livres dos senhores feudais e que superaram a economia puramente agrária, fazendo surgir uma economia urbana, em que subsistiram por certo tempo as corporações de ofício, mas que vieram a extinguir-se por fato sociais emanante da luta de classes, tendo a economia artesanal sido substituída por uma economia industrial, vivendo seu ato final sobre os cadafalsos da Revolução Francesa nos últimos quartéis do século XVIII, isto é, em plena Idade Moderna”. Esse mesmo autor tenta definir o início do moderno sindicalismo no curso da História, afirmando que o berço do sindicalismo contemporâneo se deu na Grã-Bretanha.

João F. Régis Teixeira³ entende que a primeira semente do sindicalismo, de fato, foram as corporações de ofício. Isso considerando como premissa a noção de sindicato lato sensu, ou seja, reunião de interesse, tanto econômico, quanto profissional. Afirma também que o aspecto religioso não pode ser esquecido quando se discute o problema da associação profissional, pois as associações de classes primitivas, repetidas vezes funcionavam sob a proteção de entidades religiosas. Diz que a primeira coalização, seguida de greve, registrada na História, teria ocorrido no Egito, ainda ao tempo de Khouthrou. Na verdade, explica esse autor que a história do sindicalismo, caminha, “em paralelo com o crescimento do próprio Direito do Trabalho”.

No Brasil, como consequência do espírito de resistência ao meio, força criadora do sindicalismo de luta, podemos citar como primeiras manifestações no

² RUSSOMANO, Victor Mozart, obra citada, pp. 4/11.

³ TEIXEIRA, João Régis F. *Introdução ao Direito Sindical*. São Paulo: Rt, 1979, p. 31.

sentido de união de pessoas em virtude de seu trabalho, as confrarias de escravos, sendo de grande relevo a de Chico Rei, em Minas Gerais, no começo do século XVII, que chegou a adquirir uma mina de ouro em Vila Rica, usando sua produção para pagar a liberdade de outros escravos, como bem assinalou Segadas Vianna⁴. Já a primeira disposição legal do direito de associação apareceu pela primeira vez no século XIX, no art. 72, §8º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1891 (CF/91)

A fim de melhor situar a presente exposição, será adotada a postura de que os sindicatos deram o primeiro suspiro na Idade Moderna⁵, como consequência da Revolução Industrial. As máquinas e as fábricas levaram os trabalhadores, diante da abstenção do Estado, a se unir para a defesa de seus direitos. Foi uma demorada luta para a aquisição do direito de associação, de que resultou o direito de associação sindical.

Muito se pode tirar do significado de “associação”. Para melhor definir o modo que será aqui utilizada, será esclarecida a diferença entre as expressões “associação” e “sociedade”.

A palavra “associação” é empregada, comumente, em sentido vastíssimo. Basta que haja união voluntária, com fim comum. No entanto, também se difere da noção de “reunião”.

Segundo Pontes de Miranda⁶:

Nas associações o patrimônio não é comum aos sócios. A corporação independe dos sócios e subsiste às mudanças. O que se regula, nas associações e nas sociedades é a vontade unitária, que se criou ou que as manifestações de vontade criaram. A personificação é o plus.

Associação, em sentido lato, é a organização estável entre duas ou mais pessoas, para se conseguir um fim comum. O que liga as diferentes espécies em que pode se manifestar é o fato da estabilidade, razão porque a simples “reunião”, transitória e instável, como é, não se pode ter como associação.

O conceito de associação em sentido estrito não confunde-se com o de comunidade. Esta, por si só, não associa. A sociedade sim, de modo que o problema quanto ao conceito de associação em sentido estrito está em diferenciá-la de sociedade.

⁴ VIANNA, Segadas *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr. 22 ed. 2005. pp. 1102/1103.

⁵ VIANNA, Segadas *et al.*, obra citada, p. 1098/1099.

⁶ MIRANDA, Pontes, *Tratado de Direito Privado: Parte Especial. Tomo XLIX*. Rio de Janeiro: Borsoi 1972, pp. 28/29.

O estudo adequado de qualquer disciplina requer o conhecimento e o uso exato de sua nomenclatura a fim de se evitar incompreensões e impropriedades técnicas. Rubens Requião⁷ ensina que a palavra “sociedade” serve para designar a entidade constituída por várias pessoas, com objetivos econômicos, e que dos textos da lei se pode estabelecer uma exata nomenclatura, destinando o uso da palavra associação para as entidades de fins não-econômicos.

Os sindicatos de empregados são, portanto, associação de pessoas físicas. As centrais sindicais, entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Ensina Celso Ribeiro Bastos⁸:

[...] o direito de associação é daqueles que podem ser tidos nitidamente como de natureza negativa, é dizer: o Estado o satisfaz, não interferindo na formação das organizações, quer para proibi-las, quer para dificultar o seu funcionamento, quer ainda para determinar a sua dissolução. [...]. A liberdade de associação tem uma de suas expressões fundamentais no direito de auto-organização. [...]. Outra dimensão importante da autonomia organizativa consiste na faculdade que têm as associações de escolherem livremente as pessoas incumbidas de sua gestão sem qualquer interferência estatal, portanto.

Essa é a aplicação do direito de associação ao âmbito trabalhista, autorizada constitucionalmente.

1.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO BRASIL

Uma análise histórica no âmbito do Direito é sempre delicada, pois há uma relação íntima entre os fatos materiais ocorridos no passado e a expedição de documentos formais correlatos aos mesmos, o que pode gerar confusão. Destarte, optou-se por analisar apenas alguns diplomas legais, evitando ao máximo explicações sob o quadro político e histórico em que surgiram, sob pena de perder o foco da exposição.

É importante frisar, no entanto, que a referência aos antecedentes históricos do sindicalismo deve ser abordada para melhor compreensão do contexto em que se

⁷ REQUIÃO, Rubens, *Curso de Direito Comercial*, São Paulo: Saraiva, 2007, p. 370.

⁸ BASTOS, Celso Ribeiro, *Curso de direito constitucional*, São Paulo: Saraiva, 2001, p. 213.

insere na atualidade. É nesse sentido que se destaca o surgimento e o desenvolvimento do sindicalismo ao longo dos tempos, sendo que o presente estudo focará preponderantemente as entidades sindicais dos trabalhadores.

Explica José Carlos Arouca⁹ que o Brasil, “no século XIX, era um país essencialmente rural, com cerca de 648 mil estabelecimentos agrícolas contra apenas 13.300 industriais”. Os senhores de engenho antes, os fazendeiros de café depois, constituíam a classe mais rica e influente do país. A indústria só teria começado a se expandir a partir de 1880, utilizando mão-de-obra barata e desqualificada, como regra os ex-escravos. A classe trabalhadora não teria nenhuma importância ou significado. A constituição monárquica de 1824, em seu art. 179, inciso XXV, abolira as corporações de ofício. Em 1890 constituía crime contra a liberdade de trabalho qualquer movimento de greve, como dispunha o Código Penal de 1890. Já a Constituição Republicana, de 1891, no § 8º do art. 72, havia legitimado o associonismo. A necessidade de mão-de-obra mais qualificada provocou o surto de imigração, atraindo espanhóis e italianos, que tiveram papel de relevo na organização dos trabalhadores como classe. Entre 1884 e 1903 o Brasil recebeu mais de um milhão de imigrantes italianos. A Igreja católica reagiu e firmou sua posição em 1891, com a Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII. Em 1853 foi fundada a Imperial Associação Tipográfica Fluminense. A partir de 1906/1907 começam a aparecer organizações com a denominação de sindicato. Em abril de 1906, no Rio de Janeiro, realizou-se o 1º Congresso Operário Brasileiro, que aconselha a adoção do nome sindicato com natureza de órgão de resistência.

Quanto ao nascimento do sindicalismo no Brasil, o mesmo não foi espontâneo. Obviamente decorreu de reivindicações e lutas, mas nasceu intimamente vinculado às diretrizes do Poder Estatal.

A primeira norma sindical foi o Decreto 979, de 6 de janeiro de 1903. Nele preponderava o caráter misto dos sindicatos, pois muitas vezes eram compostos tanto por empregados quanto empregadores. Já nessa época era facultada a formação de uniões ou sindicatos centrais com personalidade jurídica separada e com a atribuição de reunir sindicatos de diversas circunscrições territoriais.

⁹ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006, pp. 77/90.

Logo após tem-se o Decreto 1.637, de 5 de janeiro de 1907, um documento autêntico para a época, pois previa expressamente a reunião de pessoas diante da profissão que exerciam.

Então, no Governo Provisório de 1930, como bem assinala Priscila Campana,

[...] o trabalhismo getulista vem caracterizar tal período, sintetizando o elo do Estado intervencionista legiferante com a classe operária. O Estado, desempenhando um novo papel e influenciado pelo modelo corporativista italiano, passou a intervir nas relações de trabalho. Tais medidas interventivas, entretanto, foram aliadas à repressão policial. Ao mesmo tempo em que surgiram vários institutos previdenciários, construção de hospitais e conjuntos residenciais para os trabalhadores; as greves eram proibidas. [...] Foi sendo estruturada uma gama normativa sobre as relações de trabalho. É criado o Ministério do Trabalho (Decreto nº 19443/30), é organizado o Conselho Nacional do Trabalho (Lei nº 20886/31, é instituída a carteira profissional para o comércio e a indústria (Lei nº 21175/32), é disposto sobre a duração do trabalho na indústria (Lei nº 21364/32), é regulamentado o trabalho das mulheres e igualdade de salários (Lei nº 21471-A/32).

Os sindicatos eram órgãos concebidos como de colaboração com o governo. Com estatutos padronizados, perderam sua autonomia, dependendo do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios de sua atividade. Ensina Amauri Mascaro Nascimento¹⁰ que “para a melhor consecução desses fins, adotou-se a estrutura do sindicato único em cada base territorial, de modo que ficou comprometida a liberdade de constituição de sindicatos. O critério de agrupamento foi o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais municipais”.

Veio o Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, que implantou as bases de um tipo corporativista de organização sindical que perdura até hoje. Os sindicatos foram caracterizados como órgãos de colaboração com o governo, pois dependendo do reconhecimento do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, funcionavam como órgãos consultivos e técnicos a serviço do Governo Federal (art. 5º do referido Decreto). Quanto a formação de outras entidades, previa esse mesmo documento que cinco sindicatos poderiam formar uma federação, e que três federações poderiam formar uma confederação.

Com a Constituição promulgada em 16/07/1934 é que foi introduzido um Capítulo sobre a Ordem Social. Influenciada pela Constituição alemã de Weimar, a

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, obra citada, p. 85.

Carta Magna trouxe a idéia da social democracia para o país. Entre as principais conquistas estavam a limitação da jornada de trabalho, o repouso semanal remunerado, as férias anuais, a indenização para demissão sem justa causa e a assistência médica. Também previa em seu art. 120, parágrafo único: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidas de conformidade com a lei. Parágrafo único. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.

Na Carta Constitucional de 10/11/1937 foi estabelecido um sindicalismo unitário, vinculado ao Poder Público, fazendo dos representantes sindicais instrumentos de política governamental. É esse o pensamento de Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina Labate Batalha¹¹. Também afirmam estes autores que somente os sindicatos regularmente reconhecidos pelo Estado tinham o direito de representação legal dos que participarem da categoria para que foi constituído. O novo regime em vigor nessa época, procurou de todas as formas anular a influência política do operariado, utilizando-se do enquadramento dos trabalhadores pelos sindicatos oficiais. Assim, a autonomia sindical foi liquidada com a instituição do imposto Sindical, recolhido pelo Ministério do Trabalho para pagar o pessoal que controlava os sindicatos. As conseqüências foram funestas, com o surgimento dos “pelegos”, líderes sindicais que representavam os interesses do governo. Explica Octávio Bueno Magano¹² que “os dispositivos mais sintomáticos da Constituição de 1937, a respeito do corporativismo, são, em primeiro lugar, o seu art. 140, onde se lia: ‘Art. 140 – A economia da produção será organizada em corporações e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público’”.

O Decreto-lei 1.402, de 5 de julho de 1939, constitui a fase final e acabada do corporativismo que se ensaiava implantar no país desde 1931.

Ainda no conceito do autoritarismo, mais precisamente no ano de 1943, foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Baseada na Carta del Lavoro, de Benito Mussolini, a mais ampla legislação trabalhista já feita no Brasil proibia as greves, e os sindicatos passaram a ter função recreativa. Apesar de tal fato, a

¹¹ BATALHA, Wilson de Souza; BATALHA, Sílvia Marina Labate, *Sindicatos Sindicalismo*, São Paulo: Ltr, p. 39.

¹² MAGANO, Octávio Bueno, obra citada, p. 105.

propaganda intensa do DIP – Departamento de Imprensa e Propaganda – legou ao futuro a idéia de um presidente intensamente preocupado com os trabalhadores e com a CLT, um documento avançado e democrático. Durante todo o chamado “Estado Novo” o sindicalismo se manteve sob o patrocínio do Ministério do Trabalho.

A CLT não consagrou a autonomia completa dos sindicatos. Escreve Amauri Mascaro Nascimento¹³ que vista a CLT como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou quase nada inovadoras. A CLT, em organização sindical, é a reunião de três textos legais existentes. Não há como deixar de ver que a Consolidação das Leis do Trabalho incorporou, quanto à organização sindical, a Lei nº 1.402, de 1939. O enquadramento sindical foi o do Decreto-lei nº 2.381, de 1940. A contribuição sindical, prevista no Decreto-lei nº 2.377, de 1940. A negociação coletiva em nada se alterou, a não ser para ficar explícita sua aplicação em nível de categoria, como convenção entre sindicatos, não havendo previsão de acordo coletivo em nível de empresa e que só mais tarde, em 1967, foi admitido. Terminou por fixar o princípio do sindicato único por categoria e base territorial.

Quanto aos diplomas legais internacionais que nasceram na década de 1940, referentes à liberdade sindical, tem-se a Convenção nº 87, aprovada na 31ª Sessão da Assembleia Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em São Francisco, em 17 de junho de 1948, que pressupõe o pluralismo sindical, mas que não foi ratificada pelo Brasil. Diferentemente do que ocorreu com a Convenção nº 98, da OIT, que foi reconhecida pelo Brasil, e cujo objetivo é, principalmente, assegurar o direito de sindicalização.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, proclamada pela Organização das Nações Unidas, em Paris, também prevê no seu art. 20, I, a liberdade de associação e reunião. No seu art. 23, inciso IV, prevê a liberdade de criar sindicatos, assim como a liberdade de filiação e desfiliação que os homens têm perante os mesmos.

As preocupações fundamentais, ao ensejo de elaborar a Carta de 1988, consistiam em assegurar a liberdade sindical, o livre funcionamento dos sindicatos, que significa: ausência de pressões governamentais, livre eleições de sua

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, obra citada, p. 95.

administração, livre constituição de sindicatos e livre elaboração dos seus estatutos, uma forma contrária à da época da ditadura militar, período marcado por forte intervenção estatal nas relações de trabalho.

O art. 8º da CF/88 proclamou o princípio da liberdade sindical. Entretanto, assegurou o rigoroso princípio da unicidade sindical, extremamente marcante neste cenário.

1.3 O SISTEMA CONFEDERATIVO

Assinala Mauricio Godinho Delgado¹⁴ que a evolução do sindicalismo no mundo ocidental permite apreender a presença de certos padrões de organizações e distintos sistemas sindicais. Os empregadores, enquanto empresários, se organizariam de inúmeras e diversificadas maneiras, por exemplo, em associações comerciais ou sindicatos empresariais para a melhor defesa de seus interesses, de modo a alcançar a multiplicação de seu poder no âmbito conjunto da sociedade e do Estado. Também existiriam padrões de organizações sindicais obreiras, que poderiam ser divididos em perspectivas diferenciadas.

A primeira perspectiva trata da contraposição entre dois modelos organizacionais obreiros, segundo a relação legal do unitarismo ou do pluralismo sindical. A segunda perspectiva seria representada pelas fórmulas de estruturação dos sindicatos de trabalhadores, isto é, os critérios de agregação dos obreiros em determinado sindicato, podendo ser encontrados quatro tipos de agregações.

Quanto às agregações, Mauricio Godinho Delgado¹⁵ escreve que haveriam sindicatos organizados por ofício ou profissão, por categoria profissional, por empresas e por ramo ou segmento de atividade empresarial. Quanto a esses padrões de agregação, não seriam todos excludentes entre si, pois alguns deles se combinariam em certas realidades sócio-jurídicas.

O modelo que mais teria marcado o sindicalismo nos primeiros momentos de sua história foi o agrupamento em virtude de ofícios similares, o tipo de organização quando músicos, professores ou motoristas se unem. Esse modelo teria surgido no berço da Idade Moderna, no início da Revolução Industrial, como já mencionado no

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1.325.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1.325.

primeiro item desta exposição. Tal modelo é predominante até hoje nos países capitalistas centrais, como ocorre na Inglaterra.

No Brasil predominam os sindicatos organizados em face da categoria profissional, modelo jurídico nascituro da época de 1930, como já pôde ser observado no item supra. Ao contrário do que o nome diz, categoria profissional identifica-se pela vinculação a certo tipo de empregador (não pela exata profissão do obreiro). Por exemplo, se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro da planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas) é, ainda assim, representado legalmente pelo sindicato de metalúrgicos. Os sindicatos de trabalhadores representam, por força de lei, todos os trabalhadores que integram a categoria, sócios ou não.

Importante lembrar que pode haver representações não sindicais dos trabalhadores nas respectivas empresas, com ou sem a participação sindical. Esses órgãos não sindicais podem conduzir suas ações segundo uma ideologia de harmonia e colaboração com o empregador. Já o sindicato sofre uma natural tendência para agir de acordo com uma ideologia de conflitos, de oposição e de luta permanente através de seguidas confrontações com a empresa.

Pois bem, haveria também os sindicatos que se agregariam em vista das empresas a que se vinculam, são os sindicatos por empresa. Relevantes no sistema norte-americano, como expõe Mauricio Godinho Delgado¹⁶, juridicamente inviáveis no Brasil devido a disposição do art. 8º, II, da CF/88, que fixa o critério de categoria profissional para a estruturação dos sindicatos e os municípios como base territorial mínima. A estruturação sindical por empresa é o critério de menor projeção social entre todos os existentes no sindicalismo. Ele individualiza tanto os sindicatos, que as conquistas econômicas ficariam restritas a um grupo determinado, fracionando demais a generalização das conquistas trabalhistas.

O tipo de agregação que tende a elevar ao máximo as vantagens do sindicalismo para os trabalhadores é a agregação em função do ramo ou segmento empresarial de atividades (trabalhadores do segmento industrial, do segmento comercial, do setor agropecuário).

Sobre a estrutura sindical, Mauricio Godinho Delgado¹⁷ explica que “há no sistema uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1.328.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1335.

seu meio, e da confederação em sua cúpula”. Nessa declaração podemos observar que não havia sido promulgada e publicada a Lei 11.648/2008, que reconheceu as centrais sindicais.

Quanto ao surgimento das centrais sindicais, remete-se à 1ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora – CONCLAT, ocorrida em Praia Grande em agosto de 1981, que reuniu vários delegados que representavam entidades de classe, apresentando várias reivindicações.

Nessa ocasião, chegou-se a eleger uma comissão pró-Central Única dos Trabalhadores – CUT, com a finalidade de organizar no ano seguinte (1982) um novo congresso para a formação de uma central única de trabalhadores. Entretanto, devido a uma cisão dos integrantes da CONCLAT originária, no ano de 1983 a CONCLAT foi realizada por dois grupos diferentes, separados um dos outros, mas com mesmo nome.

Então, somente em março de 1986, em outra reunião da CONCLAT, se deu a formação da CGT e da CUT. A Força Sindical só veio a surgir em 1991 num outro congresso realizado em São Paulo.

Explica Amauri Mascaro Nascimento¹⁸ que “com a nova República (1985), teve início, no plano jurídico, a liberalização dos sindicatos. As centrais sindicais, antes proibidas por uma portaria do Ministério do Trabalho passaram a ser admitidas com a revogação, em 1985, desse ato proibitivo pelo Ministério do Trabalho”. Surgiram, assim, três centrais sindicais. Passo importante na ruptura do modelo repressivo mantido nos governos militares: a CGT - Central Geral dos Trabalhadores, a CUT – Central Única dos Trabalhadores, e a USI – União Sindical Independente, às quais, mais tarde, se somariam outras duas, a Força Sindical – FS e a nova CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores.

Acima do sistema confederativo fixado pela legislação, institucionalizou-se uma estrutura espontânea, com centrais, sem personalidade jurídica legal, bastante atuantes, conseguindo desempenho de realce na articulação das demais entidades integrantes do quadro oficial – sindicatos, federações e confederações.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri, obra citada, p. 97.

Sobre as centrais, Priscila Campana¹⁹ diz que “a CF/88 não trouxe solução expressa na sua regulamentação, e o único aparato jurídico que encontram é a Portaria nº 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho, que revogou a anterior proibição de sua existência. Entretanto, não é porque não existe legislação sobre as organizações, que elas não existem e não atuam”. Essas centrais têm uma capacidade de influência nacional.

Toda a estrutura sindical brasileira fora baseada no critério da unicidade. Há, em toda a escala, o binômio sindicato de categoria profissional e sindicato de categoria econômica.

Dentro da configuração piramidal do sindicalismo pátrio, os sindicatos filiam-se a federações (estaduais) ou a confederações (nacionais). Nos locais onde inexistia sindicato, a representatividade efetua-se pela federação. Onde inexistia federação, a representatividade efetua-se pela confederação, a questão das centrais sindicais será tratada adiante.

Explica José Carlos Arouca²⁰ que

a CLT só admitiu a organização vertical, sindicato, federação e confederação. O sistema confederativo foi incluído na Constituição em lugar impróprio, no inciso IV do art. 8º, que cuida das contribuições de custeio. Historicamente, sabe-se que isso se deveu ao justificado receio das confederações de se verem marginalizadas na organização sindical, substituídas pelas centrais, e para se manterem era preciso que a constituição, expressamente, previsse sua indispensabilidade. Daí o esforço conjunto das confederações de trabalhadores e de empregadores, vitorioso, que resultou na menção ao sistema confederativo da representação sindical respectiva.

Então, na base dessa pirâmide se teria um sindicato único, constituído por uma ou mais categorias econômicas, em se tratando de empregadores, ou por uma ou mais categorias profissionais, em se tratando de trabalhadores, tendo por função representar os interesses dessas coletividades. A definição de categoria econômica e categoria profissional são previstas em lei, no art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT. No entanto, tal disposição é genérica, uma vez que a categoria a ser representada fica a critério do estatuto dos sindicatos.

¹⁹ CAMPANA, Priscila. A reforma no financiamento da estrutura sindical: conjuntura adversa e temor pelas alterações (necessárias). 195 f. Dissertação (grau acadêmico de Mestre) – Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2000, pp. 124/125.

²⁰ AROUCA, José Carlos, obra citada, pp. 109/110.

Ensina Amauri Mascaro Nascimento²¹ que “o sistema confederativo compreende os sindicatos, as federações, as confederações, sem menção às centrais sindicais”. Enfim, o que a Constituição exigiu é que a pirâmide de organizações não afastasse, acima dos sindicatos, as federações e confederações.

No Brasil, são devidos dois registros por parte dos sindicatos. Um no respectivo Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas e outro, o do art. 8º, I, da CF/88, devendo ser feito no Ministério do Trabalho, que tem apenas natureza declaratória, não constitutiva. Os demais “sindicatos” são tidos como associações não sindicais, que não representam a categoria, apenas seus associados. É entendimento prevalecente que a exigência do registro não implica em desobediência à liberdade de organização sindical, posto que visa apenas a assegurar o critério de unicidade sindical. Os sindicatos atuam, portanto, na representação de sua categoria e defendem seus interesses principalmente no plano das relações de trabalho, função que abrange inúmeras dimensões.

2 – A QUESTÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS

2.1 SOBRE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Explica Amauri Mascaro Nascimento²² que o Direito Sindical é um setor do Direito do Trabalho, e que o seu estudo pode ser dividido em três partes, “a organização sindical, a negociação coletiva e a greve, as duas últimas distinguindo-se da primeira porque têm por objeto a ação sindical, enquanto aquela é restrita à estrutura das entidades sindicais e às características básicas que a presidem como um todo”.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irany. (Coord.); FILHO, Ives Gandra da Silva Martins (Coord.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: Homenagem a Armando Casimiro Costa**. São Paulo: Ltr, 1998, p. 105.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, pp. 2/3.

Cumpre tecer alguns apontamentos sobre a greve. Salientando que essa parte do Direito Sindical se afasta do fim a que se destina essa exposição, razão pela qual será explicada sinteticamente.

A greve é um dos meios essenciais para a defesa e promoção dos interesses profissionais. Ela é um instrumento de luta operária. Representa um extraordinário meio de pressão por parte dos grupos trabalhistas organizados para a solução de conflitos. Consiste na suspensão do trabalho, da prestação de serviços, com a finalidade de forçar o empregador à aceitação das reivindicações dos trabalhadores.

A CF/88 preceituou no art. 9º: “ É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Segundo Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina Labate Batalha²³, “considera-se legítimo exercício de greve a suspensão coletiva temporária, pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador”.

Foi tratado na primeira parte desse trabalho sobre a organização sindical. Será iniciada, portanto, a segunda parte, tratando das negociações coletivas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento²⁴, os conflitos trabalhistas nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empregados.

A CF/88 buscou, deste modo, privilegiar a negociação coletiva, valorizando os acertos diretos confeccionados pelas categorias, independentemente de intervenção estatal. Deu especial relevo à negociação coletiva, prevista em seu art. 7º, XXVI, tornando-a um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade no que tange a conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Ao contrário da rigidez imposta pelas leis emanadas do Estado, as negociações têm características de maior flexibilidade, permitindo melhor solução dos conflitos entre capital e trabalho.

A importância desse tema é tão grande que a CLT possui o Título VI, arts. 611 a 625, inteiramente a ele dedicado.

Sobre a evolução das negociações coletivas, explica Edésio Passos²⁵ que

²³ BATALHA, Sílvia Marina Labate; BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos Sindicalismo*. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1994.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva. 16ª ed. 1999. p. 856.

as negociações coletivas no período de 46/64 cresceram significativamente, com a efetivação de convenções e acordos coletivos de trabalho e importantes decisões normativas dos Tribunais do Trabalho. A seguir, de 1964 a 1974, o período do regime militar se caracterizou pelo cerceamento da livre manifestação e organização sindical e o absoluto controle das negociações coletivas, submetidas ao arrocho salarial. De 1974 a 1987 é a fase mais intensa da luta pelas liberdades democráticas, resistência e ofensiva dos trabalhadores, criação do PT e da CUT, com a retomada de direitos e vantagens no quadro das negociações coletivas e conquistas normativas nos Tribunais do Trabalho. Os anos de 1988 e 1989 são de consolidação do movimento sindical combativo, das conquistas constitucionais, fortalecem-se as entidades sindicais nas lutas econômicas e políticas, realizam-se mobilizações e greves, cresce a ação política dos trabalhadores, há o fortalecimento das negociações coletivas. De 1990 a 2002 é a fase do avanço da política neoliberal, do livre mercado, desregulamentação de direitos sociais por iniciativa do poder público, privatização das empresas públicas, a legislação trabalhista flexibilizadora, perda de direitos dos trabalhadores, estagnação das conquistas nas negociações coletivas. Mas, paralelamente, manifestou-se a resistência sindical contra a política neoliberal. Dos sindicatos às Confederações e Centrais há lutas marcantes para manter as conquistas anteriores. Fortalece-se o PT. A partir de 2003 o momento caracteriza-se por uma nova experiência política, com a vitória do PT respaldada por uma sólida frente partidária-social-trabalhista-empresarial. Retoma-se a análise crítica do sistema da organização sindical e das negociações coletivas.

As negociações coletivas trazem mais um benefício, que é a possibilidade de permitir aos sindicatos o reencontro com suas bases, fortalecendo o movimento sindical e resgatando a sua representatividade, garantindo, assim, uma verdadeira e legítima negociação, com igualdade entre as partes envolvidas e, conseqüentemente, com o cumprimento do que foi negociado. Portanto, a negociação coletiva procura colocar as partes em equilíbrio, sendo um meio de solução de conflitos através da exteriorização da vontade das partes, gerando efeitos obrigacionais, normativos e constitutivos, aptos a legitimar ajustes fora dos esquemas rígidos impostos pela legislação imperativa.

Mauricio Godinho Delgado²⁶ entende que a negociação coletiva enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas de solução de conflitos. O conflito seria solucionado pelas próprias partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. Segundo o autor, “a negociação tem, é claro, seus instrumentos-fins, aqueles que consumam o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se,

²⁵ PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidnei (Coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004. pp. 236/237.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1.369.

no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho (o contrato coletivo do trabalho é figura ainda não institucionalizada no país)”.

Nas negociações coletivas, que tem por finalidade suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho, é obrigatória a participação sindical, uma vez que é a fase de discussão entre as partes, procurando um resultado, enquanto que a convenção e o acordo coletivo são o resultado. A negociação coletiva, utilizando denominação genérica de Orlando Gomes²⁷, é uma prévia regulamentação convencional das condições de trabalho.

Importante enfatizar que é a partir das negociações que surgem dois instrumentos, a convenção coletiva de trabalho, mais ampla, e o acordo coletivo de trabalho, mais restrito.

A CLT define convenção coletiva de trabalho em seu art. 611, como sendo o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Os valores que constituem o fundamento das convenções coletivas de trabalho podem ser encontrados na função econômica de distribuição de riquezas, na função social de participação dos trabalhadores no processo produtivo, ou ainda na função jurídica de composição de conflitos.

A principal característica da convenção coletiva é a sua vigência normativa, ou seja, possui aplicabilidade a todos os membros das categorias representadas, independentemente de serem associados ou não aos sindicatos convenentes.

As condições de trabalho serão representadas pelas cláusulas normativas, que se destinam a produzir efeitos sobre os contratos individuais. Embora a lei não faça referência a cláusulas obrigacionais, por óbvio que as mesmas poderão constar do instrumento normativo, haja vista terem o intuito de definir as obrigações inerentes aos sujeitos pactuantes, sendo elementos do contrato e não vedados por lei.

Já o acordo coletivo, segundo dispõe o art. 611, § 1º, da CLT, “é o ajuste celebrado entre sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho,

²⁷ ORLANDO, Gomes. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: Ltr, 1995, pp. 11.

aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

No que se refere aos acordos coletivos de trabalho, tem-se que os mesmos são mais restritos por serem celebrados entre um empresa ou empresas e seus empregados, e não em relação a uma categoria como nas convenções. Restringem-se ao âmbito da empresa ou das empresas e não ao sindicato patronal, ficando, portanto, seus efeitos fora do alcance das demais empresas, ainda que do mesmo setor.

Assim, a diferença entre os dois se resume às partes, das quais pelo menos uma é Sindicato. Enquanto o Acordo pode ser unilateralmente sindical, a Convenção o é bilateral ou plurilateralmente sindical.

Afirma Indalécio Gomes Neto²⁸ que “a convenção é mais abrangente que o acordo coletivo de trabalho, pois é intersindical e estabelece normas e condições para reger as relações individuais de trabalho, no âmbito da categoria representada, ao passo que o acordo coletivo se restringe ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes. Não podendo se dizer, contudo, que tem hierarquia superior ao acordo, pois não raro este é específico para os empregados de determinada empresa”. Discussão essa que gera inúmeros debates, assim como quando esses instrumentos entram em conflito com as leis, mas que não interessa na presente abordagem.

2.2 AS CENTRAIS SINDICAIS

Da mesma maneira que os trabalhadores se reúnem para resolverem problemas e defenderem interesses, também os sindicatos podem se unir a fim de defenderem seus direitos e interesses, formando federações, confederações e centrais sindicais.

Pois bem, quem tem legitimidade para atuar nas negociações coletivas, obrigatoriamente, são os sindicatos. É o que diz o art. 8º, VI, da CF/88. Frise-se, a legitimidade para negociar é dos sindicatos, ao lado dos trabalhadores o sindicato profissional e, ao lado dos empregadores o sindicato patronal.

²⁸ NETO, Indalécio Gomes. *Modalidades da negociação coletiva*. **Decisório Trabalhista**, Curitiba, n° 5, p. 23, 1997.

Os sindicatos legitimados são os que atuam na respectiva base territorial. A convenção coletiva é instrumento normativo em nível de categoria, conforme o art. 611, da CLT. O acordo coletivo destina-se a resolver problemas na empresa, de forma específica.

No caso de não haver sindicato, a federação assume a legitimidade. Inexistindo esta, assume a confederação. É a disposição do art. 611, § 2º, da CLT. Interessante é notar que Mauricio Godinho Delgado²⁹ entende que a regra de transferência de legitimidade do art. 611, § 2º, da CLT, é implícita ao princípio da liberdade sindical, pois asseguraria o direito de todos empregados a terem uma entidade representativa e de participarem, por meio dela, do processo negocial coletivo.

É que uma das funções dos sindicatos é atuar judicialmente na defesa dos direitos e interesses da categoria, como prevê o art. 8º, III, da CF/88. Entende-se nesse sentido que, com a existência das centrais, essas também terão legitimidade para atuar na defesa dos direitos e interesses dos vinculados à ela.

Toda essa discussão acontece em meio a um período de transição no que diz respeito à organização sindical no Brasil.

Ensina Leôncio Martins Rodrigues³⁰ “que a maioria dos estudiosos do sindicalismo (movimento sindical) e dos próprios sindicalistas, entendem que o sindicalismo vive um de seus piores momentos na história”. Segundo esse autor, os elementos que mais afetam o sindicalismo são os seguintes: a queda do número de trabalhadores sindicalizados; a dificuldade que as organizações sindicais têm de representar os trabalhadores assalariados, que cada vez mais surgem em camadas heterogêneas e refratárias à padronização dos salários e demais benefícios; baixa disposição para participar de mobilizações sindicais; queda da taxa de greves; acordos coletivos que abarcam poucos trabalhadores e, conseqüentemente, enfraquecimento do poder sindical. Esclarecimentos sobre o futuro da organização sindical podem ser observados em Edésio Passos³¹ e Wilson Ramos Filho³².

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, obra citada, p. 1.382.

³⁰ RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis (Ed.). **O Futuro do Sindicalismo, CUT, Força Sindical, CGT**. São Paulo: Nobel S.A, 1992. pp.15-41.

³¹ PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidnei (Coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004. pp. 224-262: “A respeito do programa de governo do Partido dos Trabalhadores, que tinha a reforma da legislação do trabalho e sindical como uma das diretrizes centrais do Governo Federal, foi instalado em 29 de julho de 2003 pelo Presidente Luiz Inácio Lula da

É nesse contexto que ocorre a aprovação da Lei 11.648, que confere o reconhecimento jurídico das centrais, possibilitando sua atuação, o que implicará, indubitavelmente, em mudanças na estrutura sindical do país. Tal aprovação implicará, ainda, em conquistas para os trabalhadores. Com a promulgação desta lei,

Silva o Fórum Nacional do Trabalho, aonde “serão ouvidas sugestões de toda a sociedade, dentro de um espírito nacional e democrático. [...]”.

Para tanto, irá ser criado o Fórum Nacional do Trabalho, com o objetivo de promover a mais ampla reforma na legislação trabalhista, o governo convocará todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e dos empregadores, [...]. Sua finalidade imediata será a de preparar, democraticamente, as propostas de alteração da legislação atual. Ao Fórum caberá abordar detalhadamente os assuntos relativos à representação, negociação e solução dos conflitos; às condições de contratação e remuneração do trabalho; aos órgãos de regulação e fiscalização do trabalho, entre outros assuntos. [...].

Esse Fórum ficou incumbido de encaminhar suas conclusões ao Ministro do Trabalho e Emprego para subsidiar a elaboração de anteprojetos legislativos de reforma sindical e trabalhista. O Fórum se desenvolveu com a realização de Conferências Estaduais do Trabalho, grupos temáticos, na plenária e na comissão de sistematização, com a participação de representantes dos empregados, do governo, das micro e pequenas empresas, cooperativas e entidades do setor da Advocacia, da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho”.

³² FILHO, Wilson Ramos. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de solução de conflitos coletivos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidnei (Coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 263-316: “A primeira e mais importante alteração paradigmática reside na atribuição de representatividade sindical. Como se sabe, desde a reforma sindical de 1930/31, com o golpe de Estado getulista, estabeleceu-se o ‘reconhecimento sindical’ por parte do Estado desvinculado de qualquer necessidade de comprovação da real representatividade da entidade reconhecida. Esse fato conduziu a reprodução de entidades sindicais com baixa representatividade, um distanciamento crescente entre as bases e as representações sindicais de trabalhadores. O novo sistema prevê critérios de aferição da efetiva representatividade das entidades sindicais de duas formas: por representatividade comprovada ou por representatividade derivada.

A segunda grande novidade sistêmica é a substituição da noção de categoria profissional pela noção de ramo de atividade como núcleo organizativo fundante do sistema. O eixo das negociações (e das formas institucionalizadas de solução dos conflitos) no modelo atual está centrado nas negociações conduzidas pelos sindicatos de base com a contra-parte patronal. O novo sistema, ao prever a organização nacional por setores e por ramos de atividade desloca esse eixo, possibilitando negociações coletivas de âmbito nacional cujos resultados haverão de se aplicar a todos os empregados naquele ramo, em todo o território nacional. [...].

A terceira modificação paradigmática, decorrente das anteriores, por ser sistêmica é o reconhecimento das centrais sindicais como interlocutores privilegiados de todo o mencionado tripé que estrutura o direito sindical brasileiro (a imagem clássica em direito sindical de um tripé abrangendo esses três temas – organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos – continua apropriada.

A quarta modificação paradigmática é que resta abandonada a noção de necessária unicidade sindical característica do modelo sindical brasileiro desde os anos trinta. Os consensos obtidos no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho possibilitaram a construção de um novo sistema com pluralidade nas instâncias superiores com a possibilidade de unicidade ou pluralidade de representação nos sindicatos de base, segundo deliberação dos próprios trabalhadores, e segundo alguns requisitos e pressupostos que serão oportunamente analisados.

A quinta modificação significativa é que o novo modelo não prevê a necessidade de simetria entre a representação dos trabalhadores e a representação dos empregadores.

A sexta inovação paradigmática se refere ao novo modelo de negociação coletiva que se engendrou, possibilitando negociações articuladas desde os níveis mais gerais aos mais específicos (nas empresas). [...]. Por fim, a derradeira grande alteração no paradigma até hoje vigente localiza-se na valorização dos chamados meios alternativos de solução de conflitos coletivo, com a eleição da arbitragem compulsória destes por parte da Justiça do Trabalho, em substituição ao Poder Normativo, segundo os princípios gerais da arbitragem.”

as forças sindicais de cúpula deixam de funcionar como grupos informais de pressão sem qualquer poder jurídico, podendo finalmente exercer a enorme força política inerente.

É importante frisar, desde já, que as centrais não substituem os sindicatos, federações e confederações nas negociações coletivas, mas assumirão papel político no sentido de negociar direitos mais gerais da classe.

A referida lei reconheceu as centrais sindicais como entidades de representação geral dos trabalhadores especificando atribuições, prerrogativas e critérios para sua participação em fóruns e conselhos públicos, legitimando sua representatividade. Possibilitou às centrais participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e outros nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores³³.

Para ser reconhecida, a central deve cumprir alguns requisitos, conforme previsão constante nos incisos I a IV, do *caput*, do art. 2º: filiação de, no mínimo 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país, filiação em pelo menos 3 regiões do país de no mínimo 20 (vinte) sindicatos em cada uma, filiação de sindicatos em no mínimo cinco setores de atividade econômica e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. Para que as centrais já existentes possam efetivamente representar os trabalhadores, é preciso que atendam aos requisitos mencionados, os quais, conforme art. 4º, serão aferidos pelo Ministério de Trabalho e Emprego.

Outro fator a ser discutido, refere-se ao sistema de custeio, não só das centrais, mas de todo o sistema confederativo.

Existem quatro tipos de contribuições dos trabalhadores. Uma delas é a contribuição sindical, antes denominada “imposto sindical”. Derivada de lei, tal contribuição vem regulada pelos arts. 578 e ss. Da CLT, e prevê o recolhimento do equivalente a um dia de labor do empregado, uma única vez ao ano. É exigida dos

³³ Prevê a Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional. Terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I – coordenar a representação geral dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. Há a receita denominada “contribuição confederativa”, prevista no art. 8º, IV, da CF/88. Serve para o custeio do sistema confederativo e será repartida com as federações e confederações. Apenas os trabalhadores sindicalizados a pagam. Há a contribuição assistencial, também denominada de desconto ou taxa assistencial. Decorre basicamente de Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho. Por fim, existe a mensalidade dos associados ao sindicato.

O art. 5º, da lei 11.648, estabelece que as centrais sindicais terão direito a 10% da contribuição sindical.

2.3 LEGITIMAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

Segundo Francisco Antonio de Oliveira³⁴, “para defender os interesses coletivos ou individuais da categoria nas questões judiciais e administrativas, o sindicato não necessita de autorização, conforme disposição do art. 8º, III, da CF/88. A sua atuação se circunscreve ao âmbito coletivo e de interesses individuais homogêneos. A substituição processual está gizada no art. 6º, do CPC³⁵”.

Entende Ovídio Baptista da Silva³⁶ que “o princípio estabelecido pelo art. 6º é, em certo sentido, uma decorrência do próprio conceito de direito subjetivo, enquanto espaço reservado pelo direito à livre disponibilidade e à autonomia privada do sujeito”. Continua o autor, esmiuçando o assunto, dizendo que

os sistemas jurídicos tradicionais sempre procuram limitar as hipóteses em que terceiros pudessem postular, em nome próprio, direito de outrem, como uma natural decorrência do individualismo que presidiu a formação do mundo moderno, para o qual o direito seria sempre subjetivo, ou seja, uma entidade por definição atribuída ao sujeito, enquanto indivíduo. Só nos sistemas contemporâneos, marcadamente a partir da segunda metade do século XX, criaram-se os chamados direitos sociais, ou quando menos se lhe deu dignidade constitucional, ampliando o campo das ações coletivas, cuja importância tende a crescer, em virtude da significação cada vez maior dos denominados conflitos de massa, em que a noção clássica de direito subjetivo, como direito individual, perde a nitidez para tornar-se direito

³⁴ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de Processo do Trabalho*. São Paulo: RT, 2005, p. 260.

³⁵ Art. 6º Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando expressamente autorizado por lei.

³⁶ SILVA, Ovídio A. Baptista. *Comentários ao código de processo civil: do processo de conhecimento. arts. 1º a 100*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, pp. 76/77.

atribuído a uma inteira categoria de pessoas, entre si ligadas por vínculos ou interesse comum. Denomina-se de substituição processual às hipóteses em que um terceiro pleite, em seu próprio nome, como autor ou demandado, sem se afirmar titular do direito material para cuja proteção ele esteja em causa, agindo, portanto, na defesa de direito alheio

Carlos Henrique Bezerra Leite³⁷ explica que existe a legitimação ordinária e a extraordinária. Aquela implica a coincidência entre a titularidade de direito material e a legitimidade para ser parte. Esta, apenas em determinadas circunstâncias, pessoas ou entes, desde que autorizados por lei, podem figurar no processo em nome próprio, mas defendendo direito alheio.

Para Luiz Rodrigues Wambier³⁸ é fundamental entender o conceito de *parte* antes de estudar o que seria *legitimidade*. A denominação *parte* refere-se aos sujeitos parciais do processo - autor e réu – demandante e demandado – reclamante e reclamado – que são, respectivamente, aquele que formula pedido em juízo, e aquele contra quem se pede a tutela jurisdicional. Quanto à legitimidade pode-se falar em duas espécies, a legitimidade para a causa e a processual. A primeira ocorre quando o demandante é também o titular da pretensão (de fato ou de direito) apresentada em juízo. A segunda é quando o demandante atua em defesa de pretensão (de fato ou de direito) alheia em juízo.

Tecidas tais observações, tem-se que sindicato é pessoa jurídica de direito privado a que se confere legitimidade de substituição processual dos interesses coletivos das categorias econômicas (empresas) ou profissionais (empregados) e, nos termos da lei, substituição processual dos interesses individuais integrantes das mesmas categorias. Frise-se a distinção, isto é, nos dissídios individuais do processo do trabalho, os empregados poderão fazer-se representar por intermédio de sindicato, nos termos do art. 791, § 1º³⁹, da CLT, combinado com o art. 513, a⁴⁰, desse mesmo diploma, mas a noção que aqui nos interessa é a segunda, sobre a substituição dos interesses da categoria.

³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005, p. 236.

³⁸ WAMBIER, Luiz Rodrigues (Coord.). *et al*; *Curso Avançado de Processo Civil*. São Paulo: Rt, 2002, pp. 246/264.

³⁹ Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. § 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

⁴⁰ Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

EMENTA: PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido. (Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 210029. Relator Ministro Carlos Velloso. DJ 17/08/2007. Tribunal Pleno).

Cândido Rangel Dinamarco⁴¹, explica que “legitimidade *ad causam* é qualidade para estar em juízo, como demandante ou demandado, em relação a determinado conflito trazido ao exame do juiz”. O requisito da legitimidade desdobraria-se em legitimidade ativa e passiva. Faltando qualquer uma delas, não haveria o direito de ação e, portanto, o demandante seria carecedor de ação. O réu jamais careceria de ação pela simples razão de que esse é um direito que o autor precisa ter. Não se julga o mérito da causa quando uma das partes não tem legitimidade: o processo é extinto sem o julgamento do mérito.

A noção de substituto processual trata de uma pessoa que recebe da lei legitimidade para atuar em juízo no interesse alheio, como parte principal. O representante não é parte no processo, mas o substituto processual é. A locução substituição processual, muito usual em doutrina, não indica a sucessão de partes nem traz em si qualquer idéia de um movimento consistente em pessoa que sai e pessoa que entra na relação processual: substituto processual é o legitimado extraordinário. Diz-se extraordinária essa legitimidade em oposição à legitimidade ordinária, porque ela é outorgada em caráter excepcional e não comporta ampliações. Compete ao legislador e não ao juiz a determinação dos casos em que se concede essa legitimidade (CPC, art. 6º) e ele o faz sempre em virtude de alguma espécie de relação entre o sujeito e o conflito.

Humberto Theodoro Júnior⁴² entende que em regra a titularidade da ação vincula-se à titularidade do pretendido direito material subjetivo envolto na lide. Ensina o autor que “só por exceção há casos em que a parte processual é pessoa

⁴¹ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. São Paulo: Malheiros, 2003, pp. 306/312.

⁴² JÚNIOR, Humberto Theodoro. *Curso de Direito Processual Civil*. Rio de Janeiro. Forense, 2003, pp. 68/71.

distinta daquela que é parte material do negócio jurídico litigioso. Quando isto ocorre, dá-se o que em doutrina se denomina substituição processual, que consiste em demandar a parte, em nome próprio, a tutela de um direito controvertido de outrem". Para esse autor trataria-se de uma faculdade excepcional, pois só nos casos expressamente autorizados em lei é possível a substituição processual. Uma associação ou um sindicato também pode demandar em defesa de direitos de seus associados porque o fim social da entidade envolve esse tipo de tutela aos seus membros: há, pois, conexão entre o interesse social e o interesse individual em litígio (art. 8º, III e VI, da CF/88). Sempre, pois, que a substituição processual se mostre possível perante a lei, ocorrerá o pressuposto de uma conexão de interesse entre a situação jurídica do substituto e a do substituído. Daí ser justificável a substituição. A vontade das partes, portanto, não é suficiente para criar substituição processual que não tenha sido expressamente prevista em lei.

Antes da Lei 11.648/2008 ser promulgada e publicada, o Supremo Tribunal Federal não vinha aceitando a legitimidade das centrais sindicais, órgãos de cúpula do sindicalismo no país, para a propositura de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIn), sob fundamento de tais entidades não serem reconhecidas por lei, sendo extravagantes à estrutura sindical regulada pela CLT.

2.4 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE E AS CENTRAIS SINDICAIS

Frise-se, constitucionalmente, os sindicatos, órgãos representativos de base, devem sempre participar das negociações coletivas e poderão atuar em questões judiciais e administrativas.

A questão que se coloca é demonstrar que a função das centrais sindicais no mundo jurídico não se resume às disposições dos incisos I e II do art. 1º da Lei 11.648/08. Ela vai além. As centrais detêm uma especial e relevante função jurídica que quis o legislador infraconstitucional legitimar para. É que antes da referida lei ser promulgada e publicada, o Supremo Tribunal Federal não vinha aceitando a legitimidade das centrais sindicais, órgãos de cúpula do sindicalismo no país, para a propositura de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIn), sob o fundamento de não serem extravagantes à estrutura sindical confederativa.

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE ATIVA DA CENTRAL SINDICAL (CUT). IMPUGNAÇÃO A MEDIDA PROVISÓRIA QUE FIXA O NOVO VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO. ALEGAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE EM FACE DA INSUFICIÊNCIA DESSE VALOR SALARIAL. REALIZAÇÃO INCOMPLETA DA DETERMINAÇÃO CONSTANTE DO ART. 7º, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. HIPÓTESE DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO PARCIAL. IMPOSSIBILIDADE DE CONVERSÃO DA ADIN EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO. AÇÃO DIRETA DE QUE NÃO SE CONHECE, NO PONTO – MEDIDA PROVISÓRIA QUE SE CONVERTEU EM LEI – LEI DE CONVERSÃO POSTERIORMENTE REVOGADA POR OUTRO DIPLOMA LEGISLATIVO – PREJUDICIALIDADE DA AÇÃO DIRETA. **FALTA DE LEGITIMIDADE ATIVA DAS CENTRAIS SINDICAIS PARA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE.** No plano da organização sindical brasileira, somente as confederações sindicais dispõem de legitimidade ativa “ad causam” para o ajuizamento da ação direta de inconstitucionalidade (CF, art. 103, IX), falecendo às centrais sindicais, em consequência, o poder para fazer instaurar, perante o Supremo Tribunal Federal, o concernente processo de fiscalização normativa abstrata. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1442. Relator Ministro Celso de Mello. DJ 29/04/2005. Tribunal Pleno, grifo nosso).

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). FALTA DE LEGITIMAÇÃO ATIVA.** Sendo que a autora, constituída por pessoas jurídicas de natureza vária, e que representam categorias profissionais diversas, não se enquadra ela na expressão – entidade de classe âmbito nacional – a que alude o artigo 103 da Constituição, contrapondo-se às confederações sindicais, porquanto não é uma entidade que congregue os integrantes de uma determinada atividade ou categoria profissional ou econômica, e que, portanto, represente, em âmbito nacional, uma classe. Por outro lado, não é a autora – e nem ela própria se enquadra nesta qualificação – uma confederação sindical, tipo de associação sindical de grau superior devidamente previsto em lei (CLT, artigos 533 e 535), o qual ocupa o cimo da hierarquia de nossa estrutura sindical e ao qual inequivocamente alude a primeira parte do inciso IX do artigo 103 da Constituição. Ação direta de inconstitucionalidade que não se conhece por falta de legitimação da autora. (Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 271. Relator Ministro Moreira Alves. DJ 06/09/2001. Tribunal Pleno, grifo nosso).

Segundo Gilmar Ferreira Mendes e Ives Gandra da Silva Martins⁴³ o direito de propositura de ADIn por parte das confederações e das organizações de classe de âmbito nacional preparava significativas dificuldades práticas. Segundo esses autores, isso se devia à existência de diferentes organizações destinadas à representação de determinadas profissões ou atividades e à não-existência de disciplina legal sobre o assunto. O conceito de entidade de classe de âmbito

⁴³ MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; *Controle Concentrado de Constitucionalidade: Comentários à Lei n. 9.868, de 10-11-1999*. São Paulo, Saraiva, 2001, pp. 97/112.

nacional abarcaria um grupo amplo e diferenciado de associações que não poderiam ser distinguidas de maneira simples, cabendo ao julgador analisar cada caso concreto.

EMENTA: Ação direta e inconstitucionalidade. Legitimidade ativa “ad causam”. União Nacional dos Estudantes – UNE. Constituição, art. 103, IX. 2. A União Nacional dos Estudantes, como entidade associativa dos estudantes universitários brasileiros, tem participado ativamente, ao longo do tempo, de movimentos cívicos nacionais na defesa das liberdades públicas, ao lado de outras organizações da sociedade; é insuscetível de dúvida sua posição de entidade de âmbito nacional na defesa de interesses estudantis, e mais particularmente, da juventude universitária. Não se reveste, entretanto, da condição de “entidade de classe de âmbito nacional”; para os fins previstos no inciso IX, segunda parte, do art. 103, da Constituição. 3. Enquanto se empresta à cláusula constitucional em exame, ao lado da cláusula “confederação sindical”, constante da primeira parte do dispositivo maior em referência, conteúdo imediatamente dirigido à idéia de “profissão”. – entendendo-se “classe” no sentido não de simples segmento social, de “classe social”, mas de “categoria profissional”, - não cabe reconhecer à UNE enquadramento na regra constitucional aludida. As “confederações sindicais” são entidades do nível mais elevado na hierarquia dos entes sindicais, assim como definida na Consolidação das Leis do Trabalho, sempre de âmbito nacional e com representação máxima das categorias econômicas ou profissionais que lhe correspondem. **No que concerne às “entidades de classe de âmbito nacional” (2ª parte do inciso IX do art. 103 da Constituição), vem o STF conferindo-lhes compreensão sempre a partir de representação nacional efetiva de interesses profissionais definidos.** Ora, os membros da denominada “classe estudantil” ou, mais limitadamente, da “classe estudantil universitária”, freqüentando os estabelecimentos de ensino público ou privado, na busca do aprimoramento de sua educação na escola, visam, sem dúvida, tanto ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao preparo para o exercício da cidadania, como à qualificação para o trabalho. Não se cuida, entretanto, nessa situação, do exercício de uma profissão, no sentido do art. 5º, XIII, da Lei Fundamental de 1988. 4. Ação direta de inconstitucionalidade não conhecida, por ilegitimidade ativa da autora, devendo os autos, entretanto, ser apensados aos da ADIN nº 818-8/600. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 8943/600. Relator Ministro Néri da Silveira. DJ 20/04/1995. Tribunal Pleno, grifo nosso).

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – LEGITIMIDADE ATIVA (ART. 103, INC. IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL) – FEDERAÇÃO NACIONAL DE POLÍCIA CIVIL – FENAPOL. 1. **A Federação Nacional da Polícia Civil – FENAPOL, não é Confederação (entidade sindical de terceiro grau), nem, propriamente, uma entidade de classe, representativa de pessoas pertencentes à mesma categoria profissional ou econômica, mas, sim, um conglomerado de sindicatos e associações, ao qual a Constituição Federal, no art. 103, IX, não confere legitimidade ativa para a propositura de Ação Direta e Inconstitucionalidade.** 2. Precedentes do S.T.F. 3. Ação Direta de Inconstitucionalidade não conhecida, prejudicado o requerimento de medida cautelar. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 151-5/RS. Medida Cautelar – Questão de Ordem. Relator Ministro Sydney Saanches. DJ 10/05/1996. Tribunal Pleno, grifo nosso).

No entanto, há uma situação que é importante ser exposta, e que é o objeto da presente monografia, que é mostrar que agora temos uma entidade que claramente preenche o significado de entidade de classe em âmbito nacional previsto na parte final do inciso IX, do art. 103, da CF/88, e no art. 2, da Lei 9.868/99, estando lado a lado com as confederações, reguladas pelo art. 535, da CLT⁴⁴. É que de acordo com a definição da Lei 1.648/08, as centrais são definidas como representantes dos trabalhadores em âmbito nacional., pois são constituídas por sindicatos e, conseqüentemente, representam interesses de categorias profissionais. Daí motivo de integrarem o sistema confederativo e receberem uma fatia do imposto sindical.

Para a presente exposição é necessário ter conhecimento de que compete ao Supremo Tribunal Federal (STF) processar e julgar, originariamente, ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual.

Segundo Alexandre de Moraes⁴⁵, “o autor da ação pede a STF que examine a lei ou ato normativo federal ou estadual em tese (não existe caso concreto a ser solucionado). Visa-se, pois, obter a invalidação da lei, a fim de garantir-se a segurança jurídica das relações jurídicas, que não podem ser baseadas em normas inconstitucionais”.

O constituinte de 1988 inovou ao optar por um modelo de ampla legitimação para a deflagração do controle de constitucionalidade. Nos termos do art. 103, da CF/88, e do art. 2º, da Lei 9.868/1999, dispõem de legitimidade para propor a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) o Presidente da República, a Mesa do Senado Federal, a Mesa da Câmara dos Deputados, a Mesa de Assembléia Legislativa ou a

⁴⁴ Art. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República. § 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura. § 2º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura. § 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações. § 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

⁴⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2006, pp. 688/689)

Mesa da Câmara Legislativa do Distrito Federal, o Governador de Estado ou o Governador do Distrito Federal, o Procurador Geral da República, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, partido político com representação no Congresso Nacional e as confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

CONCLUSÃO

A primeira conclusão a que se chega é que sociedade, associação e sindicato são diferentes entre si. As sociedades são uniões de pessoas com objetivos econômicos. As associações, que tiveram seu berço na Idade Média, séc. XII., não têm fim econômico. Que os sindicatos nasceram na Revolução Industrial, Idade Moderna, e são identificáveis por defenderem o interesse de uma coletividade identificável (uma categoria econômica, categoria profissional, ou, com a reforma sindical, ramo de atividade).

Foi possível compreender que antes da CF/1891 não houve qualquer disposição legal sobre associonismo. Que somente no início do séc. XX é que surgiu no Brasil o primeiro documento legal tratando de sindicatos, o Decreto 979, de 6 de janeiro de 1903.

Foi constatado que a existência dos sindicatos esteve sempre condicionada a alguma atividade do Estado, seja por serem objeto de fiscalização devido ao imposto sindical, seja pelo critério da unicidade sindical, que prevê a existência de um único sindicato por base territorial, limitando a liberdade de constituição de sindicatos, situação que tende a mudar com a reforma sindical.

Quanto à regulação internacional, tivemos que os diplomas mais importantes são a Declaração Universal dos Direitos do Homem (arts. 20, I, e 23, IV) e a Convenção nº 87 da OIT sobre o pluralismo sindical, não ratificada pelo Brasil.

Pudemos ter ciência do que é considerado o sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações) e da impropriedade terminológica que ressalta aos olhos, uma vez que acima das confederações temos as centrais sindicais.

Restaram devidamente conhecidas e explicadas as partes do Direito Sindical. A greve, que quando desempenhada legitimamente, tem função profícua às reivindicações dos trabalhadores. As negociações coletivas, como principal objeto de atuação dos sindicatos de base, do qual resultam as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho.

Que as centrais deixaram de ser entes políticos para serem entes de classe. Que elas não substituem a função desempenhada pelos sindicatos, mas que detêm uma função que aqueles não têm e que antes cabia somente às Confederações, que

é a legitimidade para propor Ações Diretas de Inconstitucionalidade, instrumento especial, cujo entes privilegiados estão dispostos *numerus clausus* no art. 103 da CF/88 e 2º da Lei 9.868/99. Capacidade evidente a partir da análise das citadas jurisprudências do Supremo Tribunal Federal, que busca definir o conceito da expressão “entidade de classe de âmbito nacional” - situada ao lado das confederações nos artigos já citados – atribuindo legitimidade apenas àquelas que representem interesse profissional, de categoria profissional - frise-se: profissional – e que meras associações, ou conglomerados destas com sindicatos não têm.

ANEXO – LEGISLAÇÕES CITADAS

LEI Nº 9.868, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999.

Dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE E DA AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.

CAPÍTULO II DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Seção I Da Admissibilidade e do Procedimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade

Art. 2º Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade: (Vide artigo 103 da Constituição Federal)

I - o Presidente da República;

II - a Mesa do Senado Federal;

III - a Mesa da Câmara dos Deputados;

IV - a Mesa de Assembléia Legislativa ou a Mesa da Câmara Legislativa do Distrito Federal;

V - o Governador de Estado ou o Governador do Distrito Federal;

VI - o Procurador-Geral da República;

VII - o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VIII - partido político com representação no Congresso Nacional

IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

(...).

LEI Nº 11.648, DE 31 DE MARÇO DE 2008.

Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

Art. 3º A indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei será em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do caput do art. 2º desta Lei, salvo acordo entre centrais sindicais.

§ 1º O critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as centrais, previsto no caput deste artigo não poderá prejudicar a participação de outras centrais sindicais que atenderem aos requisitos estabelecidos no art. 2º desta Lei.

§ 2º A aplicação do disposto no caput deste artigo deverá preservar a paridade de representação de trabalhadores e empregadores em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 4º A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º desta Lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 2º desta Lei, indicando seus índices de representatividade.

Art. 5º Os arts. 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 589.

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

III - (revogado);

IV - (revogado).

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.” (NR)

“Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à 'Conta Especial Emprego e Salário'." (NR)

"Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso I e nas alíneas *a* e *c* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação." (NR)

"Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais." (NR)

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral da categoria.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro de. **Curso de Direito Constitucional**. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BATALHA, Sílvia Marina Labate; BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos Sindicalismo**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1994.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei 9.868, de 10 de novembro de 1999. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 nov. 1999.

BRASIL. Lei 11.648, de 31 de março de 2008. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2008. n. 61-A, Edição Extra, Seção 1, p. 1.

CAMPANA, Priscila. **A reforma no financiamento da estrutura sindical: conjuntura adversa e temor pelas alterações (necessárias)**. 195 f. Dissertação (grau acadêmico de Mestre) – Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2000.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo. *et al.* **Teoria Geral do Processo**. 17ª ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2004.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

FILHO, Wilson Ramos. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de solução de conflitos coletivos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidnei (Coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 263-316.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídios que tenham origem em convenções ou acordos coletivos de trabalho (breve análise da Lei 8.984/95). **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 28, p. 462-466, abr. 1995.

ISHISATO, João Paulo. **A proteção contra a discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e a Constituição**. 69 f. Monografia (bacharelado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de Direito Processual Civil**. 40ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2005.

MACHADO, Sidnei. (Coord.); GUNTHER, Luiz Eduardo. (Coord.); **Reforma Trabalhista e Sindical: o Direito do Trabalho em perspectivas**. Homenagem a Edésio Franco Passos. São Paulo: Ltr, 2004.

MAGANO, Octávio Bueno. **Organização Sindical Brasileira**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; **Controle Concentrado de Constitucionalidade: Comentários à Lei nº 9.868, de 10-11-1999**. São Paulo: Saraiva, 2001.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências**. São Paulo: Ltr, 2001.

MIRANDA, Pontes. **Tratado de Direito Privado: Parte Especial**. Tomo XLIX. Contrato de sociedades. Sociedades de pessoas. 3ª ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1972.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOURA, José Barros. **A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho**: contributo para a teoria da convenção. colectiva de trabalho no direito português. Coimbra: Almedina, 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Legalização das Centrais. **O Trabalho**, São Paulo, n. 135, mai. 2008. 4419 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irandi. (Coord.); FILHO, Ives Gandra da Silva Martins (Coord.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**: Homenagem a Armando Casimiro Costa. São Paulo: Ltr, 1998, p. 74/163.

NETO, Indalécio Gomes. Modalidades da negociação coletiva. **Decisório Trabalhista**, Curitiba, nº 5, p. 23, 1997.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de Processo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

ORLANDO, Gomes. **A convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995.

PASSOS, Edésio. Reflexões e Propostas sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidnei (Coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical**: o direito do trabalho em perspectivas. São Paulo: Ltr, 2004. p. 224-262.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Sindicato: desenvolvimento econômico e direitos sociais. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 57, p. 353-365, set. 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis (Ed.). **O Futuro do Sindicalismo**, CUT, Força Sindical, CGT. São Paulo: Nobel S.A, 1992. p.15-41.

ROPPO, Enzo. **O Contrato**. Coimbra: Livraria Almedina, 1988.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 7ª ed. São Paulo: RT, 1991.

SILVA, Ovídio A. Baptista. **Comentários ao código de processo civil**: do processo de conhecimento. arts. 1º a 100. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

SOUZA, Mauro César Martins. Relações coletivas de trabalho e participação sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 111, p. 376-382, mar. 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: Ltr, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de Bibliotecas. **Normas para apresentação de documentos científicos**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná (UFPR), 2007. 4 v. em 4. (Projetos, 1. Teses, Dissertações, Monografias e outros trabalhos acadêmicos, 2. Citações e notas de rodapé, 3. Referências, 4).